

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Daiane Carolina Rossi

Jennifer Rodrigues Messias

Jéssica de Carvalho Fonseca

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O AGRAVAMENTO DAS
DOENÇAS LABORAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19:
estudo de caso no município de Araraquara-SP**

**Araraquara
2023**

Daiane Carolina Rossi
Jennifer Rodrigues Messias
Jéssica de Carvalho Fonseca

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O AGRAVAMENTO DAS
DOENÇAS LABORAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19:
estudo de caso no município de Araraquara-SP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2023

Daiane Carolina Rossi
Jennifer Rodrigues Messias
Jéssica de Carvalho Fonseca

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O AGRAVAMENTO DAS
DOENÇAS LABORAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19:
estudo de caso no município de Araraquara-SP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em 23 de junho de 2023.

Banca Examinadora:

Profa. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Prof. Avaliador: Tiago Luiz Hilário

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, a nossa família pela ajuda, força e por acreditar em nós. Aos professores toda a dedicação por cada dia ao longo desses anos. E para encerrar, também dedicamos aos nossos colegas de curso, que assim como nós, tiveram força de vontade para concluir mais uma etapa de nossas vidas.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a todos do curso de Técnico em Recursos Humanos da Etec.

Aos professores a quem ficamos lisonjeadas por todo o ensinamento, os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o nosso aprendizado.

À Etec Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz.

Somos gratas também a todos que conhecemos durante o curso, a cada momentos e histórias.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso, enriquecendo o nosso processo de conhecimento.

Boa gestão é a arte de tornar os problemas tão interessantes e suas soluções tão construtivas que todos vão querer trabalhar e lidar com eles.

PAUL HAWKEN

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a relação da precarização do trabalho com a saúde mental e apontar o agravamento das doenças laborais, principalmente no contexto da pandemia da COVID-19 no município de Araraquara-SP. Toda a pesquisa é baseada no estudo de caso que produz o processo ininterrupto de crescimento, produtividade e precarização do trabalho, no qual submete empregados à condições adversas, levando ao adoecimento físico e mental. Portanto, entende-se que esse período vivenciado pelo mercado de trabalho provocou diversas transformações nas relações entre patrão e empregado, sendo os fenômenos mais evidentes o desemprego estrutural e as condições precárias da oferta de trabalho. Para isso, é abordado o surgimento das relações de trabalho, o processo do movimento sindicalista no Brasil e o surgimento das doenças laborais, além de analisar o papel da área de recursos humanos na redução do impacto causado por esse sistema. Contudo, o intuito do trabalho é apresentar tal cenário e identificar possíveis pontos de atenção e mudança nas empresas, começando pelo departamento de recursos humanos, sendo ele o responsável por estudar e colocar em prática tais transformações, pensando sempre no bem-estar do colaborador.

Palavras-chave: Precarização. Desemprego. Doenças laborais. Recursos humanos.

ABSTRACT

The present work aims to study the relationship between labor precariousness and mental health, and to point out the emergence of occupational diseases, especially in the context of the COVID-19 pandemic in the municipality of Araraquara-SP. The entire research is based on a case study that produces an uninterrupted process of growth, productivity, and labor precariousness, subjecting employees to adverse conditions and leading to physical and mental illness. Therefore, it is understood that this period experienced by the labor market has caused several transformations in the relations between employers and employees, with the most evident phenomena being structural unemployment and precarious working conditions. For this purpose, the emergence of labor relations, the process of the union movement in Brazil, and the emergence of occupational diseases are addressed, as well as the role of the human resources area in reducing the impact caused by this system. However, the purpose of the work is to present this scenario and identify possible points of attention and change in companies, starting with the human resources department, which is responsible for studying and putting such transformations into practice, always thinking about the well-being of the employee.

Keywords: Precarization. Unemployment. Occupational Diseases. Human resources.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PRESSÃO PSICOLÓGICA POR PARTE DOS SUPERVISORES.....	30
GRÁFICO 2 – ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO E/OU PSIQUIÁTRICO.....	31
GRÁFICO 3 – IMPORTÂNCIA DA TERAPIA.....	32
GRÁFICO 4 – ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO OFERECIDO PELA EMPRESA.....	33
GRÁFICO 5 – SESSÕES DE TERAPIA OU GRUPOS DE APOIO DENTRO DA EMPRESA.....	33

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O SURGIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	12
1.1 Sindicalismo no Brasil	13
1.2 A precarização do mercado de trabalho	14
2 O SURGIMENTO DAS DOENÇAS LABORAIS	17
2.1 As principais doenças do trabalho	18
2.2 Pandemia da COVID-19.....	22
3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES	24
4 O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E O IMPACTO DAS DOENÇAS LABORAIS.....	26
5 PESQUISA DE CAMPO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA-SP	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	36
Apêndice A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO APLICADO A CLASSE TRABALHADORA DA CIDADE ARARAQUARA – SP	41
Anexo A – Declaração de Autenticidade	44
Anexo B – Termo de autorização.....	45

INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho significa a quebra dos direitos trabalhistas, sendo de muita importância, avaliar seu impacto e mudanças provocadas no mundo do trabalho. Nesse sentido, uma das mudanças mais recentes no mercado de trabalho tem sido o crescimento do número de trabalhadores sem o direito da previdência, fazendo com que poucos se especializassem e muitos ficaram sem qualificação suficiente para o mercado, isso aumentou a fila dos desempregados e gerou uma classe de trabalhadores entre qualificados e desqualificados, trabalhadores do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais etc.

O presente artigo analisa a precarização do trabalho, considerando o histórico no contexto da saúde pública e mental, também foi observado que os trabalhadores com menos benefícios econômicos e proteção social são mais vulneráveis a mudanças na legislação e nas práticas trabalhistas e estão em desvantagem em várias áreas da vida, como saúde, educação, moradia, transporte etc. Pessoas com ensino superior também vivem condições precárias de trabalho.

A situação ficou ainda mais grave com a pandemia da Covid-19, às suas dimensões ganharam visibilidade, agravando, em especial, a questão da saúde dos trabalhadores. À medida que a pandemia de Covid-19 surgiu, sua escala tornou-se mais amplamente compreendida, agravando as preocupações com a saúde entre os trabalhadores em particular.

Esse é o contexto no qual temos a motivação das pesquisas quais os resultados são tratados neste TCC, e em busca de respostas para as questões, o texto está dividido em 4 capítulos, exceto a introdução.

No primeiro capítulo, relata o surgimento das relações do trabalho, onde apresenta o direito sindical do colaborador brasileiro, e agregando a precarização do mercado de trabalho. O segundo aborda o surgimento das doenças laborais, englobando a explicativa de cada doença citada no capítulo e a história da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). No terceiro capítulo trata-se da relação da precarização da mão de obra com a saúde mental dos trabalhadores, onde temos a abordagem de multifuncionalidade do trabalhador e diversas mudanças que vêm

ocorrendo nas relações trabalhistas. No quarto capítulo observa-se o papel do Recursos Humanos na redução dos impactos causados pelas doenças laborais diante do cenário mundial causado pela COVID-19, tendo a se adaptar as mudanças precisando de estratégias para melhorias no ambiente de trabalho e em consequência a saúde do colaborador. E por último a pesquisa de campo, metodologia aplicada em questionário relacionado ao tema do TCC para o levantamento de dados de colaboradores no município de Araraquara, em comportamentos das empresas.

1 O SURGIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Popularmente conhecemos a definição de “trabalho” como: atividade exercida, serviço prestado ou esforço desempenhado por indivíduo, seja ele de forma remunerada ou não. Na concepção das autoras Araújo e Sachuk (2007) é através da força de trabalho que o homem produz, torna-se capaz de desenvolver habilidades e de cultivar a sua imaginação, além de reconhecer as forças da natureza, desafiando-a para seu próprio interesse, descobrindo suas forças, criando relações pessoais de companheirismo e afeto. Ademais complementam que:

Uma das hipóteses presentes na análise da História do Trabalho diz que, há milênios de anos, as primeiras formas de organização humana ocorriam nas chamadas comunidades e tinham como objetivo principal a sobrevivência de seus membros, que pertenciam à mesma e grande família. (ARAÚJO e SACHUK, 2007, p. 55).

No Brasil, as formas e condições de trabalho iniciaram-se de maneira rudimentar e primitiva, tendo o processo de industrialização como fator predominante na disseminação dos ideais de relações de trabalho da época. Embora tratando-se de um sistema escravocrata, foi nesse contexto que se desenhou o pensamento de patrão e empregado, papéis vivenciados pelos senhores e seus escravos durante aquele período. (CALDAS, TONELLI e LACOMBE, 2002).

Já o Direito do Trabalho inicia sua trajetória durante a Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII, período no qual surge a figura do trabalhador assalariado, o proletariado. Financiados pelos burgueses da época, os trabalhadores eram destinados a operar máquinas e indústrias, mantendo o vínculo empregatício e submissão aos empregadores. Já no plano político, o surgimento do direito do trabalho se deu pela mudança do Estado Liberal ao Neoliberalismo. (NASCIMENTO, 2013).

De acordo com Nascimento (2013) no decorrer do Neoliberalismo começaram a emergir normas disciplinares a fim de regulamentar as relações entre empregador e empregado, traçando limites e equiparando seus privilégios, equilibrando diferenças e tornando os contratos e acordos trabalhistas mais justos. Nesse mesmo âmbito é apresentado o modelo posteriormente conhecido como sindicalista, dada às pressões causadas pela união dos trabalhadores e suas

reivindicações por direitos. Entretanto, tais organizações inicialmente eram desaprovadas pelo Estado e tidas como crime.

Compreende-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve grande importância na propagação da liberdade sindical no mundo todo através de suas convenções. No Brasil, a Convenção de 1949, ratificada pelo decreto de 1953, trouxe os princípios do direito da organização dos trabalhadores e das negociações de cunho coletivo, garantindo direitos e liberdade sindical, além da independência e autonomia dos mesmos frente aos empregadores e ao Estado. (ARABI, 2013).

1.1 Sindicalismo no Brasil

Para Arabi (2013) o direito sindical trata-se de um movimento histórico, de grande mobilização civil e transformações constantes, que desde sua formação disputa seu espaço e o reconhecimento dos direitos trabalhistas. A Constituição de 1988 é tida como grande símbolo da conquista e garantia de direitos, como a liberdade sindical e a legitimação dos mesmos. O autor destaca que o direito coletivo é baseado na relação entre empregador e empregado, tendo como principal norteador os interesses e necessidades em comum.

Em 1930 os sindicatos brasileiros foram reconhecidos, dando base às primeiras negociações nas relações trabalhistas após a abolição da escravatura. A partir desse mesmo ano, durante o governo de Getúlio Vargas e com o avanço do processo de industrialização que de fato, a ação sindicalista começou a se instaurar no país. Entretanto, ao se tratar de uma atividade à primeira vista proibida, o autoritarismo do governo da época e o controle sobre a classe operária dificultaram a expansão do movimento. (ARABI, 2013).

A importância dos sindicatos, que em geral se dirigem à representação da classe trabalhadora, é que eles surgiram como instrumentos importantes no fortalecimento dos interesses e defesa dos direitos dos trabalhadores frente aos seus empregadores; tendo em vista as precárias condições de trabalho então impostas. Entretanto, nem sempre a atuação sindical foi livre. (ARABI, 2013, p. 3).

O comportamento autoritário e a repressão sindical apresentados pelos governos militares impediram que a regularização social fosse efetivada, além de acelerar o crescimento da disponibilização de mão de obra, dificultando as organizações dos trabalhadores que tinham o intuito de lutar por melhores salários e pela garantia de seus direitos durante o processo de industrialização. Trovão e Araújo (2018) em sua obra exprimem o pensamento de que: “o elevado desemprego, impulsionado pelo excesso de oferta de mão de obra, somou-se à informalidade para marcar um quadro de elevada desigualdade de renda”.

Nesse sentido, Trovão e Araújo (2018) apontam que medidas consideradas conservadoras em situação de crise econômica e sanitária, como a vivida pela pandemia da COVID-19, reforçam as desigualdades, aumentando a disputa entre capital e trabalho. Assim, é possível admitir que a presença da desregulamentação e o desamparo do trabalhador tornam-se iminentes, no qual, a falta de proteção social é capaz de transformar o mercado de trabalho em um segmento pouco institucionalizado, marcado por contratos de trabalho informais e precarizados.

1.2 A precarização do mercado de trabalho

Alencar (2017) traduz a precarização como ato de reduzir, diminuir, tornar escasso, em outras palavras, quando aplicado ao mundo do trabalho pode-se definir como a diminuição de direitos e garantias dos trabalhadores. Acredita-se que esse fator está inteiramente ligado à globalização e a redução nos custos de produção, uma vez que as organizações buscam por maior lucratividade e rentabilidade, dispondo de menores salários e poucos ou quase nenhum benefício aos verdadeiros responsáveis pela produtividade. O autor acrescenta que:

Muitos acusam que a terceirização de forma ampla vai gerar isso, porque trabalhadores melhor remunerados e com direitos coletivos conquistados serão trocados por outros de empresas terceirizadas que, em tese, receberão menores salários e não terão tantos direitos coletivos (por ex: adicional de hora extra a 100%, café da manhã, plano de saúde, cesta básica, ticket alimentação, etc.) (ALENCAR, 2017).

Para Fernandes (2010) a precarização do trabalho no Brasil tem se destacado pelo crescimento da informalidade, observada principalmente nos últimos anos devido a pandemia da COVID-19, nas novas formas de trabalho, na flexibilidade alarmante dos contratos e no aumento exponencial do desemprego no país.

Deste modo, entende-se que a precarização do trabalho se torna cada vez mais presente nas relações entre patrão e empregado, uma vez que sua disseminação vem se alastrando de forma abrupta e incontestável desde os primórdios da venda da força de trabalho até os dias atuais. Os trabalhadores, muitas vezes desprovidos de conhecimento e entendimento acerca de seus direitos são tidos, na maioria das vezes, como ferramentas de seus empregadores, objetos puramente descartáveis e substituíveis, sem qualquer tipo de retorno ou responsabilidade dos mesmos acerca de danos físicos e psicológicos causados pela exploração da mão de obra. É apresentada a analogia do homem como uma máquina, sendo ele peça facilmente repostada, realocada e trocada por aquela que atenda melhor a necessidade do usuário. (ARAÚJO e MORAIS, 2017; DRUCK, 2011).

Admite-se que as mudanças nas relações de trabalho são de efeito permanente e contínuo, uma vez que a flexibilização dos contratos provoca fragilidade nos relacionamentos internos e externos dentro das organizações. O aumento da jornada de trabalho, a desvalorização da mão de obra, o não reconhecimento profissional e salarial, entre outros fatores podem afetar o trabalhador de modo irreversível e muitas vezes prejudicial ao desenvolvimento e produtividade da organização na qual o mesmo pertence. (ARAÚJO e MORAIS, 2017).

A cultura da flexibilização, terceirização, desregulamentação e consequentemente da precarização, traz à tona o descumprimento de obrigações do empregador, como a perda dos direitos sociais, previdenciários e trabalhistas, mesmo que previstos na Constituição Federal e assegurados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O cenário do mercado de trabalho atual é de submissão dos empregados a condições análogas à exploração da mão de obra, jornadas extensas, baixos salários e a inexistência de direitos. Uma vez que os sindicatos tornam-se pouco atuantes, a falta de um órgão fiscalizador e regulador das relações, sujeita os trabalhadores a tal realidade imposta pelo sistema econômico e capitalista, dominado por aqueles que detêm o capital acima daqueles que vendem sua força de trabalho,

alienados e impossibilitados de lutarem por melhores condições no ambiente laboral e qualidade de vida. (ARAÚJO e MORAIS, 2017).

2 O SURGIMENTO DAS DOENÇAS LABORAIS

Quando se fala em doenças ocupacionais é comum pensar em doença do trabalho, mas diferente do que geralmente imagina-se, há diferenças entre os mesmos. Aires (2017) destaca que as doenças ocupacionais estão diretamente relacionadas às condições de trabalho às quais os colaboradores estão expostos, como também, dependem das circunstâncias específicas dos indivíduos que possam interferir em suas atividades. Hoje, é de extrema importância o foco na saúde física e mental dos trabalhadores e, sendo assim, está atrelada às medidas preventivas que as empresas estão adotando para reduzir essas doenças.

No Brasil, ainda na década de 1960, as únicas medidas tomadas perante os profissionais eram relacionadas aos acidentes de trabalho. As doenças ocupacionais começaram a ser levadas mais a sério na década de 70, quando a categoria dos médicos do trabalho se expandiu substancialmente e precisou atender às necessidades dos trabalhadores. (AIRES, 2017).

Para Ramos (2016) as Doenças Ocupacionais são desencadeadas a partir de um excesso de atividades laborais, que inicialmente podem proporcionar em seu trabalho um sentimento de realização pessoal. De acordo com a Lei nº 8.213/1991, as doenças ocupacionais, também conhecidas como doenças profissionais, são causadas ou induzidas pelos trabalhadores no exercício de suas funções.

As doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão. Por isso, prescindem de comprovação de nexo de causalidade com o trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Tais doenças são ocasionadas por microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido (RAMOS Apud MONTEIRO; BERGANI, 2000, p. 15).

A mesma lei trata das doenças do trabalho que é diferenciada da ocupacional, pois refere-se ao ambiente de trabalho e não a sua função. Isso significa que as doenças profissionais se agravam ao ponto de incapacitar a realização da

atividade exercida, devido as condições do ambiente de trabalho oferecido. Já as doenças ocupacionais são causadas pelas atividades desempenhadas, tais como, o colaborador passa o dia digitando causando uma tendinite (movimentos repetitivos), ou um soldador que desencadeou uma catarata devido a exposição da luz sem o equipamento correto (BLOG GOLDEN CROSS, 2020).

2.1 As principais doenças do trabalho

Segundo Brito (2021) a preocupação com a saúde do trabalhador aumentou desde a Revolução Industrial, quando os trabalhadores eram expostos a horas excessivamente longas, condições de higiene baixas, instabilidade e a precarização do ambiente, causando, assim, um grande número de acidentes e lesões no trabalho, levando ao surgimento de leis e regulamentos de proteção. Após a Segunda Guerra Mundial, a evolução da tecnologia industrial fortaleceu negativamente a relação do trabalhador com o ambiente de trabalho.

Os empresários também estão cientes do alto custo das doenças ocupacionais. A partir disso, ampliou-se o conceito da medicina do trabalho para dar origem à saúde ocupacional, que se caracteriza pela promoção e proteção da integridade física e mental do trabalhador, buscando conhecer os fatores que afetam sua saúde, como os riscos observados no ambiente de trabalho. As principais doenças laborais estão relacionadas às inúmeras ocupações, e é provável listar as mais comuns no dia de hoje: (BRITO, 2021).

Brito (2021) a lesão por esforço repetitivo (Ler) é uma síndrome dolorosa que leva à disfunção, principalmente causada por tarefas que produzem movimentos repetitivos localizados ou posturas forçadas. É uma lesão associada à atividade humana, por vezes entendida como doença ocupacional, que ocorre quando as demandas físicas da atividade ou tarefa humana são incompatíveis. Eles envolvem fatores de risco, como permanecer na mesma posição por longos períodos de tempo, postura incorreta e levantar mais peso do que seu corpo pode suportar. As lesões se instalam lentamente no corpo e uma vida inteira de trabalho pode ser prejudicada. No momento do diagnóstico, danificada a área afetada, frequentemente resulta na perda

da capacidade da pessoa de se exercitar na extremidade ou área onde ocorre a doença.

Os sintomas mais famosos, é a dor específica na área afetada, acompanhada de formigamento e sensação de queimação. Essa dor é semelhante a reumatismo ou fadiga estática, como segurar algo no braço por muito tempo sem movê-lo.

Ao ser diagnosticado, o ideal, é buscar ajuda médica o quanto antes e iniciar um protocolo de tratamento o mais cedo possível, quando um paciente percebe os sintomas, pode ajudar a reduzir os danos que essas doenças podem causar. (BRITO, 2021).

Conforme Brito (2021) DORT é uma lesão de tendões, músculos e articulações causada por movimentos repetitivos, principalmente na parte superior do corpo, como ombro e pescoço, resultando em dor, fadiga e baixo desempenho profissional. Alguns exemplos de quem sofre com essa doença são, digitadores, bancários, teleoperadores, telefonistas em geral e secretarias.

Os sintomas mais comuns são cansaço excessivo, desconforto após o trabalho, inchaço, formigamento nos pés e nas mãos, vibrações nas mãos, dor nas mãos e perda dos movimentos das mãos (BRITO, 2021). Para os autores Martins (2002) e Brito (2021) estágios da lesão por esforço repetitivo foram registrados de acordo com a evolução e prognóstico.

A classificação mais comum é baseada na evolução e no prognóstico, a LER/DORT são classificadas apenas com base nos sinais e sintomas: 1) Os integrantes sentem dores e cansaço durante os plantões, mas melhoram nos finais de semana, quando não estão exposto ao trabalho repetitivo, exceto por nenhuma alteração no exame físico e aparência normal; 2) dor resultante, fadiga persistente e distúrbios do sono durante este estágio e incapacidade de realizar tarefas repetitivas; 3) dor persistente, fadiga e fraqueza na sensação do estágio final, mesmo em a presença de sinais objetivos sem repouso, distúrbios do sono e exame físico. (MARTINS, 2002; BRITO, 2021).

Cuani (2021) aponta que quando se fala em transtornos mentais, são difusões em nossa atividade cerebral que são difíceis de serem detectadas pelo próprio indivíduo pois, não são "visíveis" fisicamente e afeta o humor, comportamento e até mesmo na comunicação bilateral e a forma como sentimos. Existem vários

transtornos mentais que estão agrupados em diferentes tipos por não apresentar sintomas físicos e claros, que são desencadeados pela cobrança do excesso de trabalho.

Santos (2022) discorre que a ansiedade é caracterizada por emoções de preocupação, desconforto, tensão, medo ou sentimentos ruins causados pela antecipação do perigo ou do desconhecido. Pode afetar a vida social e emocional de um indivíduo.

Os sintomas são constante tensão e nervosismo, sensação de que algo ruim vai acontecer, medo constante, irritabilidade, agitação braços e pernas, problemas de concentração, dor ou aperto no peito e aumento das batidas do coração, náuseas, diarreia, sensação de sufocamento e boca seca. O tratamento é buscar ajuda médica a partir do momento em que um transtorno de ansiedade produz algum tipo de infelicidade ou angústia que afete a qualidade de vida. Buscando atendimento com psiquiatra para uso de algum medicamento e Psicoterapia. (SANTOS, 2022).

A depressão é um distúrbio psicológico que causa tristeza persistente, baixa autoestima e pessimismo e impede que você faça suas tarefas desenvolvidas; definido como um estado emocional deprimido que pode durar muito tempo. A depressão também pode levar à falta de prazer em coisas que foram bem feitas no passado e mudanças dramáticas de humor e pensamento que podem levar a comportamentos suicidas.

Os sintomas são Irritabilidade, ansiedade, angústia, cansaço facial, desânimo, desinteresse, falta de motivação, apatia, perda e aumento de apetite e peso, insônia e fracasso. O tratamento é feito em conjunto entre psiquiatra e o psicólogo por meio de antidepressivos que ajuda a regular a química cerebral e a terapia que ajuda a entender junto com o paciente toda a causa.

A Síndrome de Burnout é um transtorno mental causado pela exaustão extrema, sempre associada ao trabalho do indivíduo. Também conhecida como "Síndrome do esgotamento profissional", esta condição afeta quase todos os aspectos da vida de um indivíduo. É resultado direto do estresse, da tensão emocional e da sobrecarga de trabalho, sendo comum entre profissionais que vivem sob estresse constante, como médicos, publicitários e professores.

Os sintomas são: cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça frequente, insônia, dificuldade de concentração, sentimento de fracasso e

insegurança, sentimento de derrota, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta e dores musculares. O tratamento é o acompanhamento por um psicólogo e atividades físicas regularmente e dependendo do caso uso de medicamentos.

De acordo com Brotto (2020) normalmente é desencadeada na ansiedade, sendo caracterizada pelo início súbito, inesperado e um tanto inexplicável de ataques agudos de ansiedade caracterizados por medos extremos, e uma forte sensação de que algo ruim vai acontecer, acompanhados por sintomas físicos e emocionais assustadores que atingem a intensidade máxima em dez minutos.

Os sintomas são: elevação de batimentos cardíacos, palpitações, suor excessivo, tremedeira, falta de ar, dores no peito, tonturas, sensação de fraqueza, sensação de calor, calafrios, formigamento, medo extremo de morrer e perda de controle sobre pensamentos. O tratamento para reduzir os ataques de ansiedade, embora os medicamentos ajudem com isso, ele não aborda a raiz do problema, para isso recomenda a psicoterapia. (BROTTO, 2020).

Asma Ocupacional é uma doença ocasionada por partículas ou componentes irritáveis suspenso no ar, como excesso de alergênicos. Com o passar do tempo essas partículas causam estreitamento nas vias aéreas, causando dificuldade na respiração. A asma ocupacional pode desenvolver depois de meses ou anos.

Sintomas são falta de ar, sensação de pressão no tórax, respiração com chiado e tosse. Muitas vezes apresentam espirros, tosse, olhos lacrimejantes com sinais de alergia a poeira no trabalho. (COSENZA, 2021).

Muitas vezes os sintomas aparecem durante o expediente ou uma semana depois da exposição, podendo desaparecer durante finais de semana e férias. Por isso muitas vezes deram a relacionar com o ambiente de trabalho. O tratamento para abrir o aparelho respiratório com medicamentos broncodilatadores, geralmente com o auxílio de sprays ou bombinhas. Corticosteróides e anti-inflamatórios também podem ser prescritos para prevenir as crises. (LARA, 2023)

Antracose pulmonar é lesão causa por inalar partículas de carvão e poeira ao longo de um período. O carvão não é o único agente externo que pode causar a doença, mas geralmente está relacionado à sua aparência. A poeira do carvão é inalada na inspiração ao passar próximo, de modo a alcançar nossos pulmões.

Pessoas com antracose não apresentam sintomas, quando diagnosticado pode gerar fibroses pulmonares, ela pode se agravar quando o indivíduo é fumante podendo ocasionar tosse persistente. Não existe nenhum tratamento específico, apenas recomendado o uso de máscara durante o manuseio com carvão ou em ambientes pulverulentos. (ANTRACOSE...2014; GODOI, 2022).

2.2 Pandemia da COVID-19

A pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) tornou-se um dos grandes desafios do século XXI. Nos dias de hoje, atinge mais de 100 países e regiões nos cinco continentes. Seus impactos permanecem incalculáveis, mas ainda afeta direta e/ou indiretamente a saúde da população mundial e a economia. (BRITO *et. al* 2020)

A pandemia levou às medidas de precaução que impactaram a vida, a saúde e o trabalho. Essas medidas incluem o distanciamento físico, o fechamento de setores econômicos, a utilização do trabalho remoto e as medidas de higiene pessoal. Além das consequências biomédicas, a pandemia trouxe consigo o desemprego, a precarização das condições e vínculos de trabalho, aumento da jornada sem aumento dos rendimentos, custos adicionais para os trabalhadores e problemas emocionais. (OLIVEIRA E RIBEIRO, 2021)

O contexto de pandemia pediu a maior atenção ao trabalhador de saúde também no que se refere aos aspectos que atingem à saúde mental. Houve um aumento recorrente dos sintomas de ansiedade, depressão, perda da qualidade do sono, aumento do uso de drogas, sintomas psicossomáticos e medo de se infectarem ou transmitirem a infecção aos membros da família. (SOUZA *et. al* 2020)

Além do transtorno de ansiedade generalizada, os trabalhadores vivenciam o estresse crônico e o esgotamento da carga exaustiva de trabalho, a capacidade de uma piora devido a carência de mão-de-obra na eventualidade dos profissionais de saúde terem que se isolar devido ao fato de contraírem o COVID-19. Alguns estudos chamam a atenção para o sentimento de fraqueza diante da gravidade e a

profundidade dos casos frente à falta de materiais de suporte à vida. (SOUZA *et. al* 2020).

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

O surgimento do vírus da COVID-19 no ano de 2020 trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho e às relações trabalhistas, visto que os postos de trabalho informais deram um salto exponencial durante esse período. A flexibilização dos contratos fez com que inúmeros trabalhadores optassem pelas modalidades de trabalho sem carteira assinada ou contratos temporários, fora da jurisdição dos empregados na modalidade celetista. O autor Maciel (2014) classifica que o aumento da participação dos empregados no setor informal, a flexibilização e a exclusão do emprego formal enfrentada nesse período obriga tal classe a trabalhar mais por muito menos e acrescenta que:

O trabalho informal é caracterizado pela instabilidade e pelos baixos salários e produtividade, o que obriga os trabalhadores a uma dupla, ou mesmo tripla jornada, em prol do aumento da capacidade de renda para suprir as necessidades de sobrevivência (MACIEL, 2014).

Aqueles que trabalham na informalidade são impossibilitados de usufruir dos direitos celetistas, como afastamento temporário, férias remuneradas, recebimento do décimo terceiro salário, licença maternidade, entre outros direitos. São colocadas metas inalcançáveis, a obrigação da multifuncionalidade e produtividade elevada ao trabalhador, que triplica sua jornada de trabalho, intensifica a força empregada em suas atividades, aumentando sua insegurança e trazendo consigo o medo constante da perda do seu posto de trabalho. (MACIEL, 2014; OLIVEIRA, MOITA e AQUINO, 2016; CASTRO et al, 2019; DRUCK, 2011).

Diversas mudanças vêm ocorrendo nas relações trabalhistas, principalmente após 1970, sendo que o trabalho informal tem sido protagonista na precarização e flexibilização de direitos trabalhistas (OLIVEIRA et al, 2017; TAVARES, 2002). Sob a ótica capitalista, observa-se uma tendência de transferência de responsabilidades: a geração de empregos, que antes era responsabilidade do mercado e do Estado, hoje é responsabilidade do indivíduo, que deve se inserir no mercado, mesmo que precariamente, sendo que seu (in)sucesso é somente sua

responsabilidade. O empreendedorismo passou a ser visto como ferramenta de combate ao desemprego (OLIVEIRA et al, 2017).

Portanto, a pandemia ampliou a precarização do trabalho e abriu espaço para novos estressores. Ao discutir “saúde mental e qualidade de vida no trabalho”, destacam grupos profissionais que vivenciaram as reviravoltas causadas pela pandemia, como os professores, forçados a se moverem da atividade presencial clássica à educação a distância. Diante das crises que afetam as dimensões da saúde e do trabalho é importante considerar não apenas as experiências individuais, mas também as dinâmicas do coletivas associados a essas experiências. Assim, são lembrados os “médicos”, “professores”, “coveiros” e “policiais”, mas certamente os trabalhadores de estabelecimentos farmacêuticos e alimentícios (supermercados e padarias) que, considerados serviços essenciais, sofrem crises das mais diversas ordens. (OLIVEIRA e RIBEIRO, 2021)

Como conceito futuro, alerta que a evolução dos modelos de trabalho seguirá a evolução e a transformação digital, que certamente possibilitará um ambiente de trabalho mais globalizados, pois a mobilidade será um requisito desnecessário. (OLIVEIRA e RIBEIRO, 2021)

Espera-se ainda um aumento de vínculos alternativos de trabalho, precarização e informalidade, com a permanência dos padrões de exploração mediados pelos aplicativos, relação que mascara a responsabilidade das empresas que aumentam as desigualdades por falta de segurança. (OLIVEIRA e RIBEIRO, 2021)

4 O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E O IMPACTO DAS DOENÇAS LABORAIS

Diante de diversas mudanças no cenário mundial das empresas, principalmente, como estudado até aqui, as mudanças relacionadas à saúde mental das pessoas, o departamento de Recursos Humanos tem cada vez mais uma grande importância na produtividade das equipes, implicando principalmente na saúde e no emocional dos colaboradores. Algumas ações têm sido realizadas por esse setor, a maior parte das empresas optaram pela diversidade em opções de atividades e benefícios para seus colaboradores irem adequando-se e tornando o ambiente de trabalho mais benéfico para todos que ali estão.

No período em que ocorreu a pandemia, o modo como era o trabalho sofreu diversas mudanças, como por exemplo o home office, o colaborador teve que se adequar e dar conta de todas as demandas da empresa, mas não deixando de lado seus afazeres domésticos. Mudanças essas que afetaram diretamente o psicológico de todos. Os seres humanos estão adaptados viver em sociedade, em grupos, a pandemia de um momento para outro fez com que isso fosse banido por um tempo. Além de todas as adequações sociais, foram necessárias mudanças repentinas no trabalho e no modo de tal.

Contudo quem mais teve e ainda está se adequando a todas essas mudanças no âmbito do trabalho é o departamento de Recursos Humanos, que segundo estudos precisou de estratégias para melhorar o ambiente de trabalho e conseqüentemente a saúde do seu colaborador. Toda empresa precisou tomar alguns cuidados para manter os colaboradores que já estavam e também adequá-los para o momento. É de grande responsabilidade que a empresa promova um ambiente saudável para que seus pares não adoçam, e se sintam seguros ali. Algumas estratégias foram lançadas para que isso acontecesse e fizesse com que as empresas pudessem continuar seu funcionamento.

Segundo Furbino (2021, o impacto disso nas organizações é gigantesco, pois tratando de saúde mental, há diversas doenças como já citadas no presente trabalho, e as principais são depressão e ansiedade, alguns dos impactos mais sentidos internos e externos.

Perda de produtividade e, conseqüentemente, de receita para a empresa; aumento das taxas de absenteísmo e de presenteísmo; clima organizacional ruim; alta rotatividade; erros constantes na execução das tarefas e que podem resultar em prejuízos financeiros e perda de tempo; risco do agravamento ou surgimento de outras doenças decorrentes da ansiedade e depressão, fato que gera um quadro de colaboradores doentes (FURBINO, 2021).

E para que todos esses pontos levantados sejam de certa forma tratados, para que haja um bloqueio, e a empresa volte a ter colaboradores com saúde mental equilibrada, são discutidas algumas ações para o melhoramento do ambiente de trabalho e conseqüentemente que todos esses pontos negativos cessem. Ações estas que trazem muitos benefícios não só para a empresa, mas principalmente para os colaboradores, até porque são eles que geram economia.

Tanto a empresa quanto os colaboradores devem ter o setor como um porto seguro, um lugar onde possam se apoiar e ter seus anseios acalmados. Diante desse cenário algumas ações foram pensadas, como por exemplo: promover coffee breaks virtuais, manter horários para a ginástica laboral, fazer um canal de comunicação sobre saúde, entre outros. (QUAL... 2023).

Além de todas as ações que buscam um melhor ambiente para os colaboradores também é um ponto muito importante que as empresas tiveram que repensar nos valores e na sua cultura, tendo um compromisso de obter uma gestão de pessoas, que foque em relações saudáveis, sem que o colaborador fique pressionado no seu dia, líderes que sejam competentes e busquem o melhor para a empresa, sendo que isso é buscar o melhor para as pessoas. De acordo com Furbino (2021), quando os colaboradores se sentem pressionados é de grande perda para a empresa, mas há ações que contribuem para o melhoramento disso, como por exemplo:

Para evitar esse cenário, com ajuda do RH, a empresa deve colocar em prática o entendimento de que as pessoas são suscetíveis aos problemas que acontecem diariamente, especialmente em situações de crise, e reagem cada um à sua maneira (FURBINO, 2021).

Para obter o sucesso da empresa, cuidando dos seus colaboradores, é necessário entender realmente quem são aquelas pessoas, o que elas gostam, pensam, também adotar uma gestão humanizada, para que todos consigam se sentir

parte dali, que o ambiente realmente seja leve e acolhedor. Deve-se compreender que além da questão humana, há também questões financeiras que muitas vezes contradizem, mas que se levadas em conta, e isso quer dizer, se caminham juntas é um benefício enorme para todos.

Pensando em um modo empresarial financeiro, é muito importante que a economia da empresa esteja boa para assim ter uma equipe de acordo com a demanda, mas quando falamos em saúde mental isso afeta diretamente. Quando a economia de uma empresa não anda bem, é comum notar que a saúde dos colaboradores também não anda, isso quer dizer que se uma empresa só visa seu lucro, deixando de lado o humano, provavelmente o financeiro em um momento irá cair. Mesmo que uma empresa vise o lucro, ela deve trazer o lado de pessoas junto. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão pode trazer muitas perdas, segundo estudos, de até 1 trilhão por ano na economia, sendo assim se as empresas não tiverem um olhar para seu colaborador de um modo mais humanizado, a tendência é a economia piorar cada vez mais.

Os líderes precisam sempre estarem atentos aos sinais que seu colega dá, precisam desde o primeiro momento do colaborador na empresa dar apoio, dar um treinamento adequado, avaliá-lo de maneira efetiva e fazer com que ele cresça de maneira saudável. A cultura organizacional precisa pensar nas pessoas e ir se adequando conforme necessidade de mudanças, sempre pensando no futuro, e que esse futuro traga bons frutos para todos que permaneçam ali. Qualidade significa que a pessoa faz bem, isto é, as pessoas são as que fazem uma empresa, se elas não prezam pela qualidade, ao decorrer do tempo terá um prazo final, o que provavelmente será em um curto prazo. Prezar o bom colaborador e querer fazer ele crescer é fundamental para toda e qualquer empresa. Para isso fica um alerta para as mesmas, que a empresa só cresce se o colaborador estiver bem, estiver em saúde plena, se não houver uma empatia para com as pessoas não há evolução.

5 PESQUISA DE CAMPO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA-SP

A pesquisa de campo aplicada aos moradores do município de Araraquara-SP para o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso teve em sua totalidade 63,8% de respostas do sexo feminino, 35,2% do sexo masculino e 1% preferiu não se identificar. Sendo eles divididos entre sua maioria em 46,7% de jovens de 19 a 25 anos, seguidos de 39% com idades entre 26 e 35 anos, 12,4% de 36 a 45 anos e 1,9% de 46 anos ou mais.

Dentre eles, afirma-se que 69,5% trabalham de carteira assinada, 9,5% não possuem registro em carteira, enquanto o restante se divide nas demais modalidades de contrato de trabalho (estágio, temporário e outros). Ainda, podemos identificar que 77,1% desenvolvem atividades no nível operacional como auxiliares, assistentes, operadores e funções correlatas, 20% atua no nível tático como gerente, coordenador ou supervisor de uma empresa e somente 2,9% ocupa algum cargo de nível estratégico como CEO, Presidente ou Diretor.

Em relação ao salário, a classe trabalhadora do município se divide em 13,3% insatisfeito, 29,5% relativamente insatisfeito, 42,9% relativamente satisfeito e 14,3% declara-se muito satisfeito com o salário que recebe da empresa em que trabalha. Em relação a valorização no ambiente de trabalho as respostas foram de 21,9% que se sente pouco valorizado, 27,6% relativamente desvalorizado, 25,7% relativamente valorizado e 24,8% muito valorizado.

Entende-se que as pessoas estão insatisfeitas silenciosamente com os acúmulos de tarefas exercidas, falta de oportunidades para o crescimento dentro do ambiente de trabalho, falta de benefícios oferecidos (como convênio, vale refeição ou alimentação, cesta, participação de lucro e etc.), uma gestão mal direcionada pelos seus líderes e gestores e faltas de feedback positivos ou negativos. (40%... 2020; GONÇALVES, 2021)

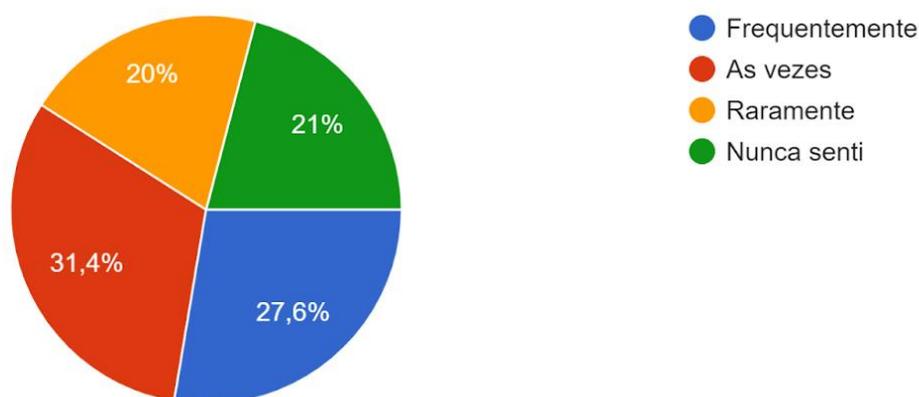
De acordo com a pesquisa, 64,8% trabalhou de forma presencial durante o período de quarentena, 24,8% passou a trabalhar de forma remota/home office e 10,5% exerceu suas atividades de forma híbrida, sendo dividida entre presencial e remota. Os contratos de trabalho passaram por diversas transformações durante o distanciamento social e 62,9% afirma que não houve quaisquer alterações em relação

ao seu trabalho, 23,8% teve redução na carga horária, 7,6% teve seu contrato de trabalho suspenso por determinado período e 5,7% alega ter sido demitido na pandemia.

Neste cenário, trabalhadores começaram a exercer o regime do trabalho remoto ou home office, de um dia para o outro, sendo necessário a adaptação de meios tecnológicos. Muitos empregadores se deparam inesperadamente com a renda da empresa que afetou literalmente o pagamento de salário, causando inúmeras demissões, onde todo tipo de serviços não essenciais teve que fechar as portas (CARVALHO, 2023; MARX, 2021)

Tendo em vista os resultados da pesquisa no gráfico 1, 27,6% dos colaboradores passam por pressões psicológicas em seu ambiente de trabalho. Com 31,4%, são aquelas que às vezes têm essa pressão de seus supervisores. Em 20%, são analisados os colaboradores que raramente sentem a pressão psicológica e 21% os colaboradores que não sentem pressão de seus supervisores.

Gráfico 1- Pressão psicológica por parte dos supervisores

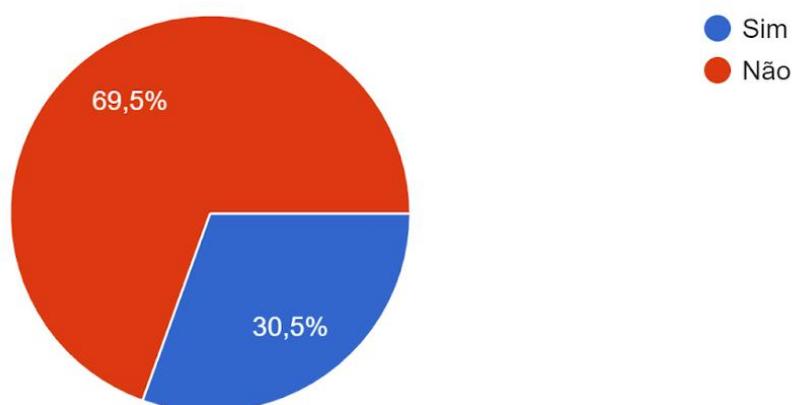


Fonte: Respostas obtidas através do questionário aplicado

Pressão psicológica pode ser um estado limite que a pessoa se encontra em um momento de sua vida, podendo ser pessoal e/ou profissional. O trabalho pode estar diretamente ligado à pressão psicológica por meio de cobranças excessivas, sobrecargas de função e exigência de prazos de entregas. (PRESSÃO... 2022; SANTOS, 2023)

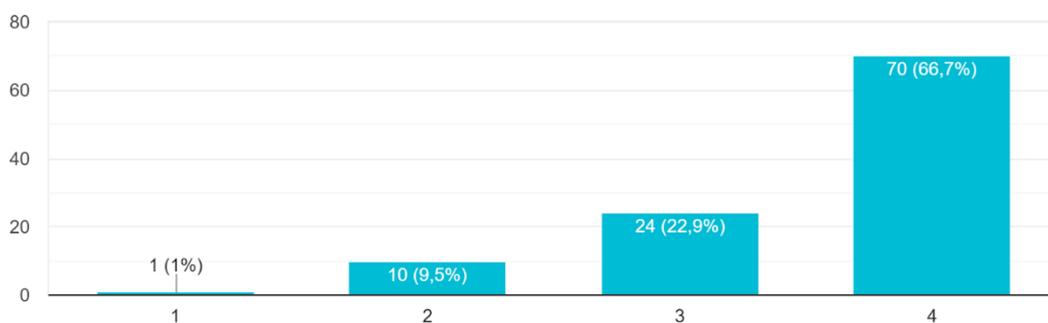
Apesar de 66,7% considerar a terapia como muito importante, somente 30,5% das mesmas afirmam realizar acompanhamento psicológico ou psiquiátrico fora da empresa em que atua, como demonstra o gráfico 2. O acompanhamento com psicólogo é algo crucial para a vida de todos os indivíduos; com a pandemia houve um aumento de problemas com a saúde mental da população (ansiedade e depressão). Mesmo com o aumento de casos de problemas de saúde mental, muitos associam o acompanhamento com psicólogo como uma incapacidade de resolver seus próprios problemas; por essa razão acabam enfrentando os seus problemas sozinhos por receio do julgamento. E quando fazem o acompanhamento mantém em sigilos por receio do preconceito de outras pessoas. (SCHIAVON, 2021; AJUDA... 2021)

Gráfico 2- Acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico



Fonte: Respostas obtidas através do questionário aplicado

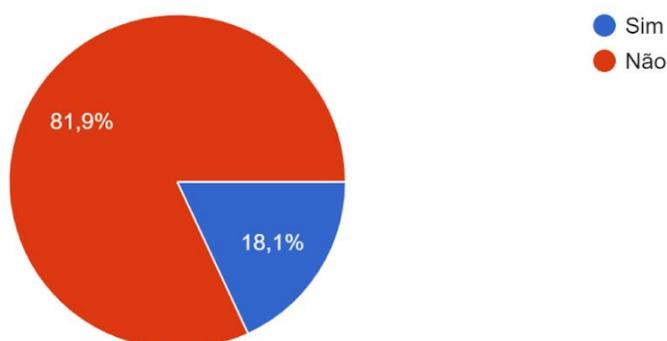
Em contrapartida no gráfico 3 podemos observar que 9,5% a considera relativamente irrelevante e 22,9% consideravelmente relevante, sendo que 69,5% dos entrevistados alegaram não fazer qualquer tipo de acompanhamento profissional relacionado à saúde mental.

Gráfico 3- Importância da terapia

Fonte: Respostas obtidas através do questionário aplicado

Como apontado no gráfico 4, 81,9% dos trabalhadores afirmam que a empresa em que trabalham não oferece quaisquer serviços ou acompanhamento psicológico e somente 18,1% trabalha em empresas que oferecem esse tipo de acompanhamento e detém uma maior preocupação com a saúde mental do colaborador. O psicólogo dentro da empresa vai além de pensar em tratamento psicológico; eles atuam no setor organizacional, preocupação direta com as necessidades dos funcionários. No setor de desenvolvimento de liderança, motivando os funcionários a assumirem novos desafios e metas. Com o auxílio de um psicólogo diretamente ligado aos funcionários diminui muito o número de afastamentos, melhorando a produtividade dos mesmos. (PIMENTA, 2019).

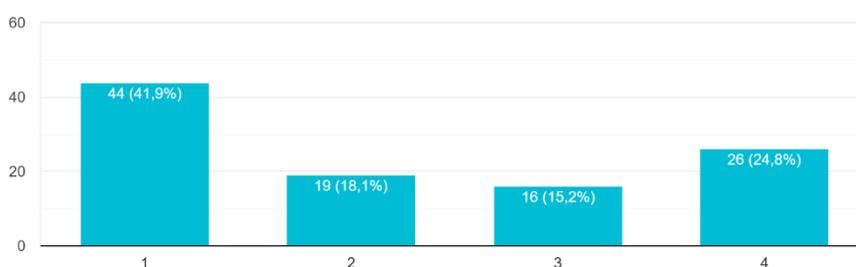
Gráfico 4- Acompanhamento psicológico oferecido pela empresa



Respostas obtidas através do questionário aplicado

Haja vista, 41,9% dos entrevistados alegam que não participaram ou seria pouco provável comparecer às sessões de terapia ou grupos de apoio oferecidos dentro da empresa e 24,8% estariam dispostos a frequentar tais atividades e aproveitar a oportunidade de terapia grupal na organização. A terapia dentro da organização, por ser um ambiente personalizado e individualizado, ajuda os funcionários a tratarem questões de diversos tipos. Devido aos mitos existentes sobre fazer terapia, alguns funcionários optam por não fazerem, alguns conseguem quebrar o tabu ou não se importam com o que vai ser dito pelos colegas de trabalho.

Gráfico 5- Sessões de terapia ou grupos de apoio dentro da empresa



Fonte: Respostas obtidas através do questionário aplicado

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foram abordados alguns pontos críticos apresentados pelas relações entre patrão e empregado, de modo que nos leva a pensar e repensar em como esse relacionamento é criado e como o mesmo tem se desenvolvido ao longo dos anos. Apesar de estar presente na atualidade, salientado principalmente pela pandemia da COVID-19 vivida nos últimos anos, ainda pouco se discute sobre o desmonte dos direitos trabalhistas e a condição da saúde mental do trabalhador frente a tal situação.

O período de pandemia fez com que as doenças laborais se agravassem e que seu surgimento fosse acelerado nos demais colaboradores, dos mais variados setores e níveis operacionais, sem distinção. Entretanto, ainda que considerada de extrema importância muitas das vezes os empregados não procuram ajuda médica, psicológica e/ou psiquiátrica, fator esse que faz com que adoeçam por questões decorrentes ao estresse, carga horária elevada, acúmulo de responsabilidades, pressão de supervisores, insatisfações com o emprego atual, salário ou benefícios, etc.

Entende-se que o evento vivenciado pelo mundo com o surgimento do vírus da COVID-19 transformou as relações pessoais e de trabalho para sempre. O modo em que as pessoas vivem, se relacionam e vendem sua força de trabalho passaram e ainda passam por mudanças constantes. O olhar do empregador para com o trabalhador da organização deve ser outro, uma vez que somente a preocupação com a remuneração não é mais suficiente assim como era antigamente.

Contudo, o trabalho busca alertar as empresas sobre a importância de cuidar do bem-estar físico e mental de seus colaboradores, uma vez que os mesmos são detentores do capital intelectual e responsáveis pela produtividade da organização na qual estão inseridos. Deste modo, quando os funcionários não se sentem bem prejudicam diretamente o andar dos negócios, fazendo com que a produção caia, afetando conseqüentemente os lucros do empregador.

Para tanto, cabe ao setor de Recursos Humanos a incumbência de transformar a realidade vivida dentro das organizações, pensar em uma empresa mais humana e que se preocupe com seus funcionários, colocando-se a disposição para

cuidar e melhorar o clima organizacional, tornando um ambiente acolhedor e saudável para se trabalhar. Não obstante, é necessário criar o pensamento de que cuidar da saúde mental é cuidar da corporação como um todo, para que esteja em seu perfeito funcionamento, na qual os empregados possam vestir a camisa de corpo e alma, com os devidos reconhecimentos, obstinados pela satisfação e do cuidado dos superiores para consigo mesmos.

REFERÊNCIAS

40% dos profissionais estão insatisfeitos com salário atual; veja motivos e dicas para pedir aumento. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/01/29/40percent-dos-profissionais-estao-insatisfeitos-com-salario-atual-veja-motivos-e-dicas-para-pedir-aumento.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2023.

ABIGAIL, R. L. **Asma ocupacional**. 2020. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/dist%C3%BArbios-pulmonares-e-das-vias-respirat%C3%B3rias/doen%C3%A7as-pulmonares-ambientais/asma-ocupacional>. Acesso em: 14 mar. 2023

AJUDA psicológica: por que muitas pessoas não buscam? 2021. Disponível em: <https://conscienciapsicologia.com.br/ajudapsicologica/#:~:text=Muitas%20pessoas%20deixam%20de%20procurar,exemplo%2C%20por%20temerem%20ser%20estigmatizadas.> Acesso em: 20 abr. 2023.

ALENCAR, M. **Trabalhismo em debate**: Qual o significado da precarização do trabalho?. [S. l.], 4 abr. 2017. Disponível em: <https://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/04/qual-o-significado-da-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

AIRES, A. A. dos S. **Doenças relacionadas ao trabalho e suas consequências na atenção à saúde**. 2017. 25 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Especialização Estratégia Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. Cap. 5.1. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/ANDRE-AMADEU-SANTOS-AIRES.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2023

ARABI, A. Y. M. **Liberdade sindical no Brasil**: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88. Assessor de Ministro no Supremo Tribunal Federal. Graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB) em 2013. Pós-graduando em Direito Administrativo.

ARAÚJO, M. R. M. de; MORAIS, K. R. S. de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 20, n. 1, p.1-13, 2017. Disponível em: [Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador \(bvsalud.org\)](https://bvsalud.org/). Acesso em: 14 mar. 2023

ARAÚJO, R. R. de; SACHUK, M. I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007. DOI: 10.5700/issn.2177-8736.rege.2007.36590. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36590>. Acesso em: 24 mar. 2023.

ARIADNE, Q. **Depressão tira da economia global US\$ 1 trilhão por ano**. 2017. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/depressao-tira-da-economia-global-us-1-trilhao-por-ano-1.1489629>. Acesso em: 15 fev. 2023.

ANTACAROSE Pulmonar: sintomas e tratamento. 2014. Disponível em: <https://asseiomrj.com.br/not-cat/outras-noticias/item/302-antacarose-pulmonar-sintomas-e-tratamento.html>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRITO, F. R. de. **Doenças Ocupacionais nas Relações de Trabalho: causas e reflexos**. 2021. 23 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Direito, Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - Uniceplac, Gama - Distrito Federal, 2021. Cap. 3. Disponível em: <file:///C:/Users/daian/Downloads/Fernanda%20Ramos%20de%20Brito.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

BROTTO, T. F. **Como identificar a Síndrome do Pânico em 6 passos**. Psicólogo, 2020. Disponível em: <https://www.psicologo.com.br/blog/como-identificar-a-sindrome-do-panico-em-6-passos>. Acesso em: 14 mar. 2023

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**. In: Boog, Gustavo; Boog, Magdalena. Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo: Gente. p.59-84. 2002. Acesso em: 10 mar. 2023

CARVALHO, D. P. C. de; MARX, F. B. **Impactos da pandemia nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350238/impactos-da-pandemia-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 18 abr. 2023.

CASTRO, M. C. D. e; ARAÚJO, I. C.; MAIA, P. L. O.; LUQUINI, I. de M. A. M.; FERNANDES, G. M. **Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil**. Brazilian Journal of Development, v. 5, n. 12, pp. 29688-29703, dez. 2019. Acesso em: 14 mar. 2023

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 624 p. Acesso em: 10 mar. 2023

COSENZA, B. **Quais os fatores de risco para o desenvolvimento da asma ocupacional?** 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/asma-ocupacional-fatores-de-risco/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CROSS, Golden. **Doenças ocupacionais: quais são as principais e como preveni-las?** 2020. Disponível em: <https://blog.goldencross.com.br/doencas-ocupacionais/#:~:text=As%20doen%C3%A7as%20ocupacionais%20s%C3%A3o%20aquelas,prec%C3%A1rias%20no%20amb>. Acesso em: 13 mar. 2023

CUANI, A. L. **Conheça os 8 principais tipos de Transtornos Mentais e sua prevalência**. Zenklub, 2021. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/palavra-de-especialista/conheca-os-8-principais-tipos-de-transtornos-mentais-e-sua-prevalencia/>. Acesso em: 14 mar. 2023

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistência**: novos e velhos desafios. Cadernos CRH, v.24, n. 01, pp. 37-57, 2011. Acesso em: 13 mar. 2023

FERNANDES, D.C. **Precarização do trabalho**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Acesso em: 14 mar. 2023

FRANCO, T. **Trabalho e precarização social**. [S. l.], 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/ZgVzjpGtvXMJdbBWms4JhvD>. Acesso em: 15 mar. 2023.

FURBINO, I. **Saúde Mental no Trabalho: Qual é o Papel do RH?** 2021. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 14 de fev. de 2023.

GODOI, Dra. D. C. L. de. **O que é Antracose Pulmonar, como prevenir e como tratar?** 2022. Disponível em: <https://blog.medicinatrabalhosp.com.br/antracose/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

GONÇALVES, P. **9 em cada 10 brasileiros estão infelizes no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/9-em-cada-10-brasileiros-est%C3%A3o-infelizes-trabalho-patr%C3%ADcia-gon%C3%A7alves>. Acesso em: 18 abr. 2023.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos**: princípios e tendências. 2. ed. Sao Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: (84) Lacombe, F. J. M (2011). Recursos Humanos: princípios e tendências (2a ed.). São Paulo: Saraiva. | Revista Psicologia e Saúde em Debate and Jheniffer Teixeira Bemfica - Academia.edu. Acesso em: 11 mar. 2023.

MACIEL, H. W. P. **Que cidadania é esta?** As contradições presentes na condição do microempreendedor cidadão em um contexto de flexibilização produtiva. IN: Seminários de Administração – FEA-USP, Anais... São Paulo, 2014. Acesso em: 11 mar. 2023

MARCONDES, J. S. **Trabalho: o que é? definição**. Significado e sentido de trabalho. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/trabalho-o-que-e-definicao/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1985. 1 v. Acesso em: 10 mar. 2023

MARTINS, K. H. **DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho)**: do processo de surgimento ao agravamento. 2002. 1 v. TCC (Graduação) - Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas, Faculdade de Ciências da Saúde – Facs, Brasília, 2002. Cap. 3. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/2415/2/9711132.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 2013. As informações gerais sobre a História Geral do Direito do Trabalho foram retiradas do livro citado, e se encontram nas páginas 43 a 50. Acesso em: 14 mar. 2023

OLIVEIRA, E. N. P. de; MOITA, D. S.; AQUINO, C. A. B. de. **O Empreendedor na era do trabalho precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral**. *Psicologia Política*, 16 (36), pp. 207-226, 2016. Acesso em: 13 mar. 2023

PRESSÃO psicológica: aspectos gerais e papel do RH em seu combate. 2022. Disponível em: <https://conexasaude.com.br/blog/pressao-psicologica/#:~:text=A%20press%C3%A3o%20psicol%C3%B3gica%20pode%20ser,metas%2C%20mostrar%20efici%C3%A2ncia%2C%20etc..> Acesso em: 20 abr. 2023.

PIMENTA, T. **Psicoterapia dentro das empresas: por que apostar nesse benefício?** 2019. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/psicoterapia-dentro-das-empresas/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

RAMOS, W. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador#:~:text=A%20doen%C3%A7a%20ocupacional%20ou%20profissional,Trabalho%20e%20da%20Previd%C3%A2ncia%20Social>. Acesso em: 13 mar. 2023.

SANTOS, P. **Ansiedade: o que é, como controlar uma crise e 25 sintomas**. Minha vida, 2022. Disponível em: <https://www.minhavidacom.br/saude/temas/ansiedade>. Acesso em: 14 mar. 2023

SANTOS, V. M. dos. **Como lidar com a pressão excessiva do chefe?** 2023. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/blog/como-lidar-com-pressao>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SCHIAVON, F. **Brasileiro sente piora na saúde mental, mas não faz terapia**. 2021. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/brasileiro-sente-piora-na-saude-mental-mas-nao-faz-terapia/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SOUZA, D. de. O. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: SciELO - Brasil - As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19 As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Acesso em: 10 mar. 2023.

SINDROME de burnout. Reded'or. Disponível em: <https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 14 mar. 2023

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. **Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017**. *Research, Society and*

Development, [S. l.], v. 7, n. 12, p. e15712639, 2018. DOI: 10.33448/rsd-v7i12.639.
Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/639>. Acesso em: 24 mar. 2023.

- GYM PASS Bolsa Estudo
 PLS (Participação de Lucro) outro

7. Como você se sente em relação a seu salário?

- Insatisfeito
 Satisfeito
 Muito Satisfeito

8. Você se sente valorizado no ambiente de trabalho?

- Pouco valorizado
 Muito valorizado

9. Quantas horas você trabalha por dia?

- Até 4 horas Até 8 horas
 Até 6 horas Mais de 8 horas

10. Durante o período de quarentena, você trabalhou de forma:

- Presencial
 Remota/ Home office
 Híbrida

11. O seu contrato de trabalho sofreu alteração durante o período de quarentena?

- Teve redução na carga horária Fui demitido
 Não teve alteração
 Teve suspensão de contrato

12. O quanto você considera que a pandemia afetou as suas relações de trabalho?

- Irrelevante
 Consideravelmente

13. Você sente ou já sentiu pressão psicológica por parte de seus supervisores?

- Frequentemente Raramente
 Às vezes Nunca senti

14. O que você faz para aliviar o estresse do dia a dia?

- Atividade física Trabalho voluntário
 Leitura Cinema
 Arte Outro

15. Você fez/faz acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?

- Sim
 Não

16. Para você, qual o nível de importância da terapia?

- Irrelevante
 Muito Irrelevante

17. A sua empresa oferece acompanhamento psicológico?

- Sim
 Não

18. Você participaria de sessões de terapia ou grupos de apoio dentro da empresa?

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O AGRAVAMENTO DAS DOENÇAS LABORAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: Estudo de caso no município de Araraquara-SP”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração, damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 23 de junho de 2023.

Nome	RG	Assinatura
Daiane Carolina Rossi	41.000.566-6	
Jennifer Rodrigues Messias	48.849.194-0	
Jessica de Carvalho Fonseca	54.078.253-1	

Anexo B – Termo de autorização



TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em **Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso “**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O AGRAVAMENTO DAS DOENÇAS LABORAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: Estudo de caso no município de Araraquara-SP**”, apresentado na Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, município de Araraquara sob a orientação do(a) Prof.^(a) **Gabriela Messias da Silva**, apresentado na data 23/06/2023, cuja menção (nota) é _____:

- () Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data ___/___/____. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

O trabalho contou com agência de fomento¹:

() Não () CAPES () CNPq () Outro (especifique): _____.

¹ Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Araraquara, 23 de junho de 2023.

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Daiane Carolina Rossi	41.000.566-6	daianerossi99@gmail.com	
Nome completo do responsável (aplicável para discentes menores)	RG		Assinatura
Jennifer Rodrigues Messias	48.849.194-0	jennifer_rodrigues_2010@hotmail.com	
Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Jessica de Carvalho Fonseca	54.078.253-1	jessica.fonseca@unesp.br	

Cientes:

Professor Orientador:

Nome completo: Gabriela Messias da Silva
RG:

Coordenador do Curso:

Nome completo: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal
RG: